

ANALISIS MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI VILLA TAMAN DHARMAWANGSA SUITES



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

**OLEH :
A.A.ISTRI DIVA SHELly AULIA
NIM 2115744163**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

ABSTRAK

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak bisa terlepas dari upaya perusahaan untuk mencapai visi dan menjalankan misi yang ditetapkan. Dengan demikian perusahaan harus mengupayakan hal yang mampu mendukung kinerja karyawan bahkan tidak hanya semata untuk meningkatkan kinerja namun juga untuk menggali potensi yang dimiliki karyawan. Contohnya seperti mutasi dan promosi jabatan, dimana mutasi merupakan perpindahan karyawan dalam suatu perusahaan dengan kesamaan posisi sebelumnya tanpa diikuti oleh insentif tambahan namun berbeda dengan promosi jabatan yaitu peningkatan posisi dan insentif dari sebelumnya. Nyatanya dalam pelaksanaan program tersebut ternyata frekuensi mutasi dan promosi jabatan yang meningkat belum secara signifikan menjelaskan peningkatan kinerja karyawan karena terdapat tren penurunan kualitas kinerja dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites dengan menggunakan metode penelitian statistik deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus yang melibatkan seluruh karyawan berjumlah 66 orang dan diminta untuk mengisi kuesioner skala likert yang berisikan 30 butir pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (*R square*) serta uji hipotesis dengan hasil analisis data tersebut menunjukkan jika mutasi dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan. Besaran kontribusi variabel mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai *R Square* sebesar 83,4%.

Kata Kunci : mutasi kerja, promosi jabatan, sumber daya manusia

ABSTRACT

The role of human resources in a company cannot be separated from the company's efforts to achieve its vision and carry out its stated mission. Thus, the company must strive for things that are able to support employee performance, not only to improve performance but also to explore the potential of employees. For example, such as job transfers and promotions, where transfers are employee transfers within a company with the same previous position without being followed by additional incentives, but different from job promotions, which are an increase in position and incentives from the previous one. In fact, in the implementation of the program, it turns out that the increasing frequency of job transfers and promotions has not significantly explained the increase in employee performance because there is a downward trend in performance quality over a certain period. Therefore, this study aims to examine the effect of job transfers and promotions on employee performance at Villa Taman Dharmawangsa Suites using quantitative descriptive statistical research methods with a sampling technique using genus or census sampling involving all 66 employees and asked to fill out a Likert scale questionnaire containing 30 statement items. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R square) and hypothesis testing with the results of the data analysis indicating that job transfers and promotions have a positive and significant effect both partially and simultaneously. The magnitude of the contribution of the mutation and job promotion variables to employee performance can be seen from the R Square value of 83.4%.

Keywords : work mutation, job promotion, Human Resources

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

KULIT MUKA	
JUDUL PROYEK AKHIR	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Mutasi	13
2.1.3 Promosi Jabatan.....	18
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	26
2.2 Kajian Empiris.....	31
2.3 Kerangka Konseptual.....	34
2.4 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Lokasi Penelitian	39

3.2 Populasi dan Sampel	40
3.2.1 Populasi	40
3.2.2 Metode Penentuan Sampel	40
3.3 Variabel Penelitian	41
3.3.1 Variabel <i>Dependent</i>	41
3.3.2 Variabel <i>Independent</i>	41
3.4 Sumber Data	44
3.4.1 Data Primer	44
3.4.2 Data Sekunder	44
3.5 Jenis Penelitian	45
3.6 Metode Pengumpulan Data	45
3.6.1 Observasi	45
3.6.2 Kuesioner	46
3.6.3 Wawancara	46
3.6.4 Dokumentasi	47
3.7 Teknik Analisis Data	47
3.7.1 Uji Instrumen	47
3.7.2 Analisis Statistik Deskriptif	49
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	50
3.7.4 Analisis Korelasi	52
3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda	54
3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	55
3.7.7 Uji Hipotesis	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Gambaran Umum	58
4.1.1 Sejarah Perusahaan	58
4.1.2 Struktur Organisasi	59
4.1.3 Bidang Usaha	63
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	65
4.2.1 Karakteristik Responden	65
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	69

4.2.3 Hasil Pengujian Instrumen	73
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	76
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis	84
4.2.7 Pembahasan	87
4.3 Implikasi Hasil Penelitian.....	91
4.3.1 Implikasi Teoritis	91
4.3.2 Implikasi Praktis	92
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	93
5.1 Simpulan.....	93
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	99



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Pelaksanaan Mutasi Dan Promosi Jabatan	3
Tabel 1.2 : Hasil Penilaian Kinerja Karyawan	4
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 : Operasional Variabel	41
Tabel 4.1 : Kriteria Penilaian Mutasi, Promosi Dan Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.2 : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Mutasi.....	70
Tabel 4.3 : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan	71
Tabel 4.4 : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	72
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Instrumen	74
Tabel 4.6 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	75
Tabel 4.7 : Hasil Uji Normalitas Dengan Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	77
Tabel 4.8 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 4.9 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.10 : Interpretasi Koefisien Korelasi	81
Tabel 4.11 : Hasil Uji Korelasi Mutasi Dengan Kinerja Karyawan.....	82
Tabel 4.12 : Hasil Uji Korelasi Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan	83
Tabel 4.13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	84
Tabel 4.14 : Hasil Uji t	85
Tabel 4.15 : Hasil Uji F	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Lokasi Penelitian Villa Taman Dharmawangsa Suites	39
Gambar 3.2 Uji Multikolinearitas dengan VIF	51
Gambar 3.3 Grafik <i>Scatterplot</i>	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Taman Dharmawangsa Suites	59
Gambar 4.2 Distribusi Menurut Jenis Kelamin Responden	65
Gambar 4.3 Distribusi Menurut Rentang Usia Responden	66
Gambar 4.4 Distribusi Menurut Masa Kerja Responden	67
Gambar 4.5 Distribusi Menurut Pendidikan Terakhir Responden	68
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Dengan <i>P-Plot Of Regression Standardize</i>	76
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	104
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Mutasi (X1)	116
Promosi Jabatan (X2).....	117
Kinerja Karyawan (Y).....	118
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	119
Lampiran 5 Hasil Uji Korelasi	120
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas	121
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas, Uji t dan Regresi Linier Berganda.....	123
Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	124
Lampiran 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)	125
Lampiran 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	126
Lampiran 11 <i>Output</i> Penelitian	127
Lampiran 12 Formulir Bimbingan Skripsi.....	128
Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup Peneliti	130

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dua faktor pendorong sebuah *company* dapat maju yakni yang bersumber dari alam (*natural resources*) serta manusia (*human resources*) didalamnya. Diantara itu, peran manusia lah yang berpotensi sebagai media untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dengan berkembangnya industri pariwisata khususnya di daerah Bali menuntut kebutuhan akan fasilitas akomodasi yang berkualitas. Keberhasilan industri akomodasi dalam memenuhi harapan wisatawan bergantung pada sumber daya manusia yang terampil sehingga berdampak positif bagi perusahaan.

Sumber daya manusia dalam industri pariwisata sendiri ialah segala kegiatan wisata baik yang bersifat fisik maupun nonfisik oleh entitas tertentu (Setiawan, 2016). Inilah salah satu aset yang sebaiknya dikembangkan kemampuannya dalam memberikan pelayanan, khususnya bagi pihak manajemen villa Taman Dharmawangsa Suites. Manajemen villa menerapkan strategi pendekatan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja

karyawan yaitu dengan program mutasi dan promosi jabatan yang sudah mulai sejak tahun 2022 hingga saat ini. Pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan ini menjadi upaya pihak manajemen tidak semata-mata untuk meningkatkan kinerja karyawan namun juga untuk mengembangkan potensi karyawan.

Mutasi merupakan perpindahan dari tempat kerja sebelumnya ke tempat kerja baru, dengan pelaksanaan mutasi diharapkan dapat menjadi penempatan yang tepat untuk karyawan yang terpilih serta dapat meningkatkan pengalaman dan wawasan mereka. Strategi lainnya yaitu promosi jabatan, pelaksanaannya tidak lepas dari tujuan manajemen memberikan apresiasi kepada karyawan untuk memegang posisi lebih unggul diikuti kenaikan hak lainnya. Melalui mutasi dan promosi jabatan ini, setiap karyawan akan merasa diperhatikan atas setiap hasil kerja sehingga akan memicu peningkatan kinerja mereka.

Studi sebelumnya mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan oleh Harti et al., (2023) menyatakan jika terdapat pengaruh antara mutasi dan promosi jabatan krusial kepada performa karyawan. Maka dengan itu hasil kerja ini menjadi aspek yang memerlukan perhatian serius, jika kinerja karyawan dinilai kurang optimal, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan bahkan hingga melemahkan daya saing dengan kompetitor.

Villa Taman Dharmawangsa Suites menyadari bahwa tenaga kerja itu lah memegang peran dalam mencapai visi dan misi perusahaan sehingga pihak manajemen dapat berupaya mengembangkan sumber daya manusia dengan pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan. Program mutasi dan promosi jabatan

yang telah dilaksanakan pihak manajemen Vila Taman Dharmawangsa Suites, Nusa Dua dapat ditinjau berdasarkan tabel rekapitulasi dibawah ini :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pelaksanaan Mutasi Dan Promosi Jabatan Di Villa Taman Dharmawangsa Suites

Tahun	Mutasi	Promosi	Demosi
2022	1	2	1
2023	1	10	0
2024	4	12	1
2025	0	13	0

Sumber : Villa Taman Dharmawangsa Suites *HR Department*

Dari data tabel diatas dapat dilihat program mutasi di tahun 2022 sebanyak 1 orang kemudian menjadi 4 orang di tahun 2024 dan program promosi jabatan tahun 2022 sebanyak 2 orang dan menjadi 13 orang di tahun 2025, sehingga dapat disimpulkan bahwa frekuensi khususnya pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan meningkat setiap tahunnya. Kemudian guna menilai performa karyawan, pihak manajemen menggunakan 10 indikator penilaian kinerja karyawan mewakili standar pekerjaan atau kualitas kerja, volume pekerjaan, sikap, komunikasi, manajemen waktu, absensi, komitmen kerja, kerja tim, penampilan, serta rasa memiliki. Penilaian kinerja dilakukan dengan melibatkan karyawan yang bersangkutan, atasan langsung serta departemen SDM. Adapun data yang didapatkan peneliti dimana terdapat hasil penilaian kinerja karyawan dari 10 indikator diatas kemudian diakumulasikan dan dikategorikan berdasarkan empat kategori. Dimana penilaian kinerja ini

disajikan per tahun yang terlihat mengalami penurunan terlihat dalam kurun waktu 2022-2024 bisa ditinjau berdasarkan tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Villa Taman Dharmawangsa
Tahun 2022 - 2024

Tahun	2022	2023	2024
P1	11,4%	6%	0,0%
P2	54,3%	34,3%	31,4%
P3	34,3%	57%	68,6%
P4	0,0%	2,9%	0,0%

Sumber : Villa Taman Dharmawangsa Suites *HR Department*

Keterangan :

P1 : Melebihi Harapan

P2 : Sesuai Harapan

P3 : Perlu Peningkatan

P4 : Sangat Tidak Memuaskan

Terlihat rata-rata penilaian kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2024 yang dikategorikan dalam empat tingkat, dimana P1 (Melebihi Harapan) terus menurun dari 11,4% di tahun 2022 menjadi 6% pada 2023 dan pada penilaian tahun terakhir menjadi 0% pada 2024 ini menunjukkan tidak ada lagi karyawan yang dinilai mampu melampaui ekspektasi manajemen. Kemudian P2 (Sesuai Harapan) karyawan dinilai sesuai dengan ekspektasi perusahaan juga mengalami penurunan signifikan dari 54,3% di tahun 2022 hingga menjadi 31,4% pada tahun 2024. Kategori P3 (Perlu Peningkatan) dimana kategori ini menunjukkan presentasi peningkatan yang drastis dari 34,3% di tahun 2022 menjadi 68,6% di tahun 2024 sehingga ini menunjukkan

semakin banyak karyawan yang dinilai memerlukan peningkatan kemampuan ataupun keterampilan. Dan kategori terakhir P4 (Sangat Tidak Memuaskan) sangat tidak memuaskan hampir tidak muncul di tahun 2022 dan 2024, hanya tercatat sebesar 2,9% di tahun 2023.

Maka dari data yang didapat diatas menunjukkan jika frekuensi mutasi dan promosi jabatan meningkat signifikan hingga tahun 2025 ini, namun jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja terdapat penurunan kualitas kinerja karyawan dimana karyawan dengan penilaian diatas ekspektasi dan sesuai ekspektasi perusahaan menurun. Dengan pemaparan di atas, penulis terdorong guna analisis mendalam untuk memberikan solusi permasalahan dengan judul kajian **“Analisis Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites”**.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dapat dirumuskan dari uraian latar belakang yakni meliputi :

- 1.2.1 Seperti apa peran mutasi pada kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites?
- 1.2.2 Seperti apa peran promosi jabatan pada kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites?
- 1.2.3 Seperti apa peran mutasi dan promosi jabatan pada kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites?

1.3 Tujuan Penelitian

Sasaran dalam kajian ini meliputi :

- 1.3.1 Menelaah peranan mutasi pada kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites.
- 1.3.2 Menelaah peranan promosi jabatan pada kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites.
- 1.3.3 Menelaah peranan mutasi dan promosi jabatan, pada kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dikehendaki untuk dicapai dalam kajian ini yakni :

- 1.4.1 Manfaat Teoritis

Kajian ini diharapkan dapat berdampak untuk pembaca guna memperluas wawasan serta pengetahuan terkait dengan mutasi dan promosi jabatan,. Riset ini juga berfungsi sebagai referensi bagi riset yang akan datang mengenai kinerja dan variabel lainnya.

- 1.4.2 Manfaat Praktis

Kajian ini diharapkan mampu berdampak positif bagi pihak yang memiliki kepentingan diantaranya sebagai berikut:

- a. Bagi Mahasiswa

Mampu menerapkan ilmu yang diperoleh saat menempuh perkuliahan khususnya di bidang MSDM khususnya

yang berhubungan mengenai mutasi serta promosi jabatan karyawan serta memperoleh pengalaman berfikir teoritis.

b. Bagi Institusi

Temuan mampu menjadi bahan pengajaran seperti salah satu masalah yang ada di lapangan. Disamping itu, temuan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi mahasiswa yang meneliti variabel yang sama.

c. Bagi Villa Taman Dharmawangsa Suites

Temuan kajian ini diharapkan pula dapat berkontribusi dalam pimpinan dan staff di Villa Taman Dharmawangsa Suites mengenai penetapan kebijakan bidang pengembangan SDM khususnya pada program mutasi dan promosi jabatan pada kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini menjelaskan secara umum isi dari masing-masing bagian dapat dijabarkan yakni :

1.5.1 Bagian awal penulisan skripsi ini tersusun atas halaman muka, lembar pengesahan, halaman motto dan persembahan, lembar orisinalitas karya, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

- 1.5.2 Bagian inti mencakup lima bagian atau lima bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I menguraikan latar belakang masalah perumusan masalah, tujuan dan manfaat kajian serta sistematika kajian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menyajikan landasan teoritis terkait topik hingga hipotesis kajian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III menguraikan metode dalam kajian diantaranya populasi, sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV memuat temuan dalam kajian yang telah dilakukan, selanjutnya dilakukan analisis dan pembahasan dengan mengaitkan temuan penelitian dengan teori dan penelitian terdahulu.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisi simpulan dari temuan analisis dan masukan sehubungan dengan keterkaitan kajian mengenai temuan kajian saat ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan hasil kajian ini sebagai berikut :

1. Mutasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Villa Taman Dharmawangsa Suites. Dengan artian jika pelaksanaan mutasi dilakukan semakin baik maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.
2. Promosi Jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Villa Taman Dharmawangsa Suites. Artinya jika pelaksanaan promosi jabatan dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
3. Mutasi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Villa Taman Dharmawangsa Suites, ini berarti jika mutasi dan promosi jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan kompetensi dan integritas karyawan maka kinerja

karyawan diperusahaan akan meningkat. Dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel mutasi dan promosi jabatan sebesar 83,4% terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari kajian ini dan kesimpulan diatas sehingga saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Dalam variabel mutasi diperlukan kajian lebih lanjut mengenai pertimbangan dalam proses mutasi. Dalam penelitian masa depan diharapkan dapat menelusuri lebih lanjut apakah masa jabatan masih relevan untuk dijadikan tolak ukur disamping faktor kompetensi, pencapaian kerja atau potensi individu.
2. Pada variabel promosi jabatan disarankan untuk kajian masa depan dapat menelusuri kembali tentang hubungan peluang promosi jabatan dengan tingkat pendidikan formal. Selain itu perusahaan diharapkan untuk memberikan pelatihan kepemimpinan bagi calon karyawan yang berpotensi agar mampu mengemban peran yang lebih unggul.
3. Dalam variabel kinerja karyawan perlu dilakukan kajian lanjutan yang berfokus pada dinamika hubungan interpersonal di tempat kerja, khususnya hubungan saling menghormati dalam bekerja. Kajian di masa depan dapat menelusuri lebih dalam lagi mengenai faktor-faktor yang penyebab rendahnya kesadaran atau praktik gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhempri, R., Siddiq, S., Rosadi, W., Diyanto, R., Yadi, E., Zain, I., & Yuliza, M. (2024). *Analisis Statistik Deskriptif dengan SPSS*. Takaza Innvatix Labs
- Andari. (2022). Analisis Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT . Ida Dwi Putra Cargo Pendahuluan. 1–8.
- Arja, E. K. (2022). Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*.
- Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Guepedia.com. https://www.google.co.id/books/edition/statistika_penelitian_menggunakan_spss_u/acpleaaaqbaj?hl=id&gbpv=0
- Darmawan, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif (Cetakan Ketiga)*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Dinda. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pengajar di TPQ Al Hidayah Desa Krasakageng. <http://etheses.uingusdur.ac.id/id/eprint/7645>
- Djaali. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara. https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kuantitatif/wY8fEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PA50&printsec=frontcover
- Fadili, D. A., Yulianti S, R. D., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Fajri, M., Oemar, F., & Seswandi, A. (2023). Pengaruh Mutasi , Promosi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT . Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Cabang Pasir Pengaraian). *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 107–120.
- Faradiba, S., & Nurhayanty, E. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha RRI Jakarta. *Jurnal; Ilmiah Multidisiplin* 3(11), 16–23.
- Gentari, R. E., Soeyono, A., & Elizabeth, R. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Promosi Jabatan Dan Mutasi. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 2(1), 32–38. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v2i1.6869>

- Harti, U., Utami, S. S., & Novida, I. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Jakarta Tebet Supomo. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen* 12(1).
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi ke-20)*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hendra, Tumini, & Yusroniah. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kantor Kpu Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi*, XVIII(2), 83–95.
- Iskandar, A., Fitriani, R., Ida, N., & Sitompul, P. H. S. (2023). *Dasar metode penelitian*. Yayasan Cendekiawan Inovasi Digital Indonesia
- Kristanto, V. H. (2018). *Metodologi penelitian pedoman penulisan karya tulis ilmiah (KTI)*. deepublish.com.
- Kuruppu, C. ., Kavirathne, C. ., & Karunarathna, N. (2021). *The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. Global Journal of Management and Business Research*. <https://doi.org/10.34257/gjmbvol21is2pg13>
- Manalu, D. (2021). Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*. <https://doi.org/10.51622/jispol.v1i1.326>
- Mangasi, E. Y., & Hia, S. W. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia : Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Penelitian Dan Aplikasi Sistem Dan Teknik Industri*, XVIII(3), 383–394.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Teori Kinerja Karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. *Penerbit Kencana, Jakarta*.
- Mualim, W., Sahim, A. N., Pratikno, Y., & Nurakhim, B. (2024). Pengaruh Demosi, Mutasi, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Mediasi Karyawan Satuan Pengamanan Di Bank Indonesia Kantor Pusat. *Jurnal Cahaya Mandalika* 2024;1-11. 544–554.
- Oktaviana, D., & Ferine, K. F. (2023). *The Effect of Transfers and Position Promotions on Employee Performance with Career Development as an Intervening Variable for BPJS Employment Medan Raya. International Journal of Economics, Management and Accounting*, 1(4), 295–308. <https://doi.org/10.47353/ijema.v1i4.59>

- Pertiwi & Mustika. (2021). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/7631/>
- Purwanto. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Purwanza et al. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*. Media Sains Indonesia.
- Ramdhan. (2021). Metode Penelitian. *Cipta Media Nusantara (CMN)*
- Safitri, I. H., & Suherman, E. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemuning Nusa Indah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(01), 279–283.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Setiawan, I. R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 24.
- Shafira, F., Chaerudin, R. M., Izmi, D. A., & Kharisma, M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Karyawan Pada Pt. Len Industri (Persero) Kota Bandung. *Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 4(1), 40–46. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v4i1.488>
- Shilvilya. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Kantor Cabang Bireuen. 9, 356–363.
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Syahputra, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syahputra, T. A. (2022). *The Effect of Transfers and Position Promotions on Employee Performance, Study of PT Dazzle Yogyakarta Employees. Proceeding of The International Conference on Economics and Business*, 1(2), 920–931. <https://doi.org/10.55606/iceb.v1i2.369>
- Waciko, K. J., Sukraini, T. T., & Putrana, I. W. (2022). *Statistik bisnis*.
- Yulianti, N. P. R., & Pramita, K. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap

Motivasi Kinerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan. *Jurnal Komunikasi Hukum*. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh/issue/view/863>

Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., Purba, S., Fariati, W. T., Djaya, T. R., Manurung, E., & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Insan Shodiqin Gunung Jati

Yuliza, M., & Desri, M. (2021). *Effect of Work Movements , Job Promotion , and Compensation towards Employee Performance (Study at Ibnu Sina Simping Empat Islamic Hospital)*. 23(1).



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI